



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Правового регулирования градостроительной деятельности и транспорта

УТВЕРЖДАЮ
Начальник учебно-методического управления

«29» июня 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Трудовое право

направление подготовки/специальность 40.03.01 Юриспруденция

направленность (профиль)/специализация образовательной программы Юриспруденция

Форма обучения очно-заочная

Санкт-Петербург, 2023

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины являются:

- раскрытие основных вопросов регулирования трудовых отношений, основываясь на правовых нормах и общепринятую практику;
- приобретение студентами основанных на нормах трудового права знаний для применения их в предстоящей профессиональной деятельности.

Задачами освоения дисциплины являются:

- овладение понятийным аппаратом трудового права;
- усвоение юридических институтов, регулирующих основные направления отношений экономического оборота.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения ОПОП
ОПК-1 Способен анализировать основные закономерности формирования, функционирования и развития права	ОПК-1.3 Различает формы закрепления норм права	знает основы права и способы закрепления источников прав умеет различать формы закрепления норм права владеет навыками анализа функционирования и формирования права
ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-2.1 Демонстрирует понимание структуры права	знает специальную терминологию материального и процессуального права умеет толковать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности владеет анализом норм материального и процессуального права
ОПК-4 Способен профессионально толковать нормы права	ОПК-4.3 Проводит оценку текста правовой нормы и толкует его	знает общие категории и понятия трудового права, а также специальную терминологию, применяемую в трудовом законодательстве умеет анализировать нормативные правовые акты, регулирующие трудовые правоотношения, толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования владеет навыками работы с законодательством, специальной и учебной литературой, электронными базами данных

<p>ОПК-6 Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов</p>	<p>ОПК-6.1 Различает нормативные правовые акты и иные юридические документы</p>	<p>знает иерархию нормативных правовых актов умеет ориентироваться в системе законодательства, регулирующего трудовые правоотношения владеет навыками работы с нормативными правовыми актами и иными юридическими документами</p>
<p>ОПК-6 Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов</p>	<p>ОПК-6.2 Демонстрирует понимание основных принципов и правил составления нормативных правовых актов и иных юридических документов</p>	<p>знает основные термины и понятия в сфере трудовых правоотношений умеет применять полученные знания при составлении нормативно-правовых актов и иных юридических документов владеет навыками сбора и анализа информации, имеющей значение для правильного составления нормативных правовых актов и иных юридических документов</p>
<p>ОПК-6 Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов</p>	<p>ОПК-6.3 Составляет проект документа в соответствии с полученным заданием</p>	<p>знает понятийный аппарат трудового права умеет толковать и применять нормы законодательства в сфере трудовых правоотношений владеет навыками составления проекта документа в соответствии с полученным заданием</p>
<p>ПК-2 Способен осуществлять правовую экспертизу юридических документов</p>	<p>ПК-2.1 Определяет вид юридического документа в соответствии с конкретной юридической ситуацией</p>	<p>знает специфику трудовых правоотношений умеет обобщать полученные знания, правильно их применять и использовать в правоприменительной технике владеет навыками анализа юридического документа</p>
<p>ПК-2 Способен осуществлять правовую экспертизу юридических документов</p>	<p>ПК-2.2 Проводит оценку правильности оформления документа</p>	<p>знает базовую общеупотребительную лексику и терминологию делового общения, используемую в трудовых правоотношениях умеет определять виды юридических документов владеет работы с библиотечными каталогами, базами данных в целях поиска информации по проблемным вопросам</p>

<p>ПК-2 Способен осуществлять правовую экспертизу юридических документов</p>	<p>ПК-2.3 Проводит оценку содержания документа на соответствие требованиям законодательства</p>	<p>знает правовую основу решения вопросов, касающихся трудовых правоотношений умеет составлять юридические документы в соответствии с требованиями законодательства владеет навыками юридически квалифицированного изложения формулировок, исключаящих их двоякое понимание</p>
<p>ПК-2 Способен осуществлять правовую экспертизу юридических документов</p>	<p>ПК-2.4 Составляет проект экспертного заключения и представляет его заинтересованной стороне</p>	<p>знает правовую регламентацию конкретной сферы трудовых правоотношений умеет осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения владеет навыками внятно строить письменную речь, проявлять логическую связность мышления при составлении проекта экспертного заключения</p>
<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения задачи профессиональной деятельности</p>	<p>знает российское законодательство, регламентирующее трудовые правоотношения умеет повышать свой профессиональный уровень за счет изучения нормативных правовых актов по актуальным вопросам для решения задачи профессиональной деятельности владеет навыками анализа различных правовых явлений, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности</p>
<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК-2.3 Предлагает способ и средство решения задачи профессиональной деятельности с учётом ресурсов и ограничений</p>	<p>знает основные способы и средства для решения задач профессиональной деятельности умеет определять область применения способов и средств для решения задач профессиональной деятельности с учётом ресурсов и ограничений владеет навыками сбора, анализа, систематизации, оценки и интерпретации данных, необходимых для решения задач профессиональной деятельности</p>

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.4 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	знает эффективно использовать способы толкования нормативных правовых актов умеет ясно и точно, в необходимой логической последовательности, с использованием терминологии, принятой в юриспруденции, выстраивать решение задачи, на основе действующих нормативно-правовых актов владеет навыками анализа различных правовых явлений
---	--	---

3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина (модуль) включена в Блок «Дисциплины, модули» Б1.О.20 основной профессиональной образовательной программы 40.03.01 Юриспруденция и относится к обязательной части учебного плана.

№ п/п	Предшествующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Теория государства и права	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-6.1

Теория государства и права

знать: основы права и значение правового статуса личности;

уметь: правильно применять нормативно-правовые документы;

владеть: навыками работы с законодательством, специальной и учебной литературой, электронными базами данных.

№ п/п	Последующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Гражданский процесс	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-2.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, ОПК-7.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2	Налоговое право	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ОПК-6.1, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3	Предпринимательское право	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, ОПК-7.3, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

3.1.	Зачёт с оценкой	4									УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-4.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4
------	-----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5.1. Лекции

№ разд	Наименование раздела и темы лекций	Наименование и краткое содержание лекций
1	История становления и развития российского трудового права	История становления и развития российского трудового права Возникновение трудового права: этапы становления. Россия в период свободы договора. Трудовое законодательство в современный период. Российский Трудовой Кодекс: основные начала и понятия. Влияние нового законодательства на трудовые отношения. Основные принципы трудового права и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Трудовое право как одна из основных отраслей российского права. Тенденции развития трудового законодательства Российской Федерации в современный период.
2	Предмет, метод, принципы и система трудового права. Источники трудового права	Предмет, метод, принципы и система трудового права. Источники трудового права Понятие труда и его роль в жизни общества. Понятие, метод и система трудового права. Система трудового законодательства. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью. Предмет и система трудового права как науки. Понятие источников трудового права и их виды. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ), иными международными конвенциями стран СНГ и др.
3	Трудовые правоотношения	Трудовые правоотношения Общая характеристика и понятие системы правоотношений трудового права. Понятие трудового правоотношения. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Субъекты трудового права. Трудовой коллектив. Индивидуальные трудовые правоотношения, их особенности и отличия от иных правоотношений, связанных с трудовыми отношениями. Структура трудового правоотношения: субъекты, объект, содержание. Основания возникновения трудового правоотношения: трудовой договор, сложные юридические фактические составы. Коллективные трудовые правоотношения и правоотношения, связанные с трудовыми.
4	Социальное партнерство в сфере труда	Социальное партнерство в сфере труда Понятие социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система

		<p>социального партнерства. Формы социального партнерства. Особенности применения норм социального партнерства. Виды органов социального партнерства. Органы социального партнерства. Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений. Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Членство в трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</p> <p>Понятие представителей. Представители работников. Представители работодателей. Представители интересов работников, не являющихся членами профессионального союза. Другие представители работников. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников. Представители работодателей, исходя из ст. 34 ТК РФ.</p> <p>Коллективные переговоры: понятие, порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров: права, обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров. Ответственность представителей работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах или виновных в непредставлении необходимой информации. Порядок ведения коллективных переговоров. Урегулирование разногласий.</p> <p>Понятие коллективного договора. Заключение коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключение. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора. Понятие соглашения. Виды соглашений. Содержание и структура соглашения. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.</p> <p>Право работников на участие в управлении организацией. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения. Основные формы участия работников в управлении организацией. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.</p>
5	Трудовой договор	<p>Трудовой договор</p> <p>Трудовой договор: понятие и особенности заключения. Стороны трудового договора. Содержание и срок действия трудового договора. Виды трудовых договоров. Вступление трудового договора в силу. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой. Заключение трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Оформление при приеме на работу. Испытание при приеме на работу. Изменение условий трудового договора. Прекращение трудового договора.</p>
8	Оплата труда: общие положения. Заработная плата	<p>Оплата труда: общие положения. Заработная плата</p> <p>Гарантии государства по оплате труда. Формы оплаты труда. Заработная плата. Система заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы. Тарифная система оплаты труда рабочих и служащих. Стимулирующие выплаты. Оплата труда в особых условиях.</p>

12	Правовое регулирование охраны труда	<p>Правовое регулирование охраны труда</p> <p>Охрана труда. Основные направления в области охраны труда. Требования охраны труда. Обязанности руководителя по обеспечению безопасных условий труда. Обязанности работника в области охраны труда. Организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Дополнительные гарантии некоторым категориям работников. Обучение в области охраны труда. Финансирование в области охраны труда. Несчастные случаи на производстве. Обязанности руководителя. Порядок расследования и учета несчастных случаев.</p>
15	Защита трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	<p>Защита трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства</p> <p>Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда. Порядок инспектирования организаций. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда. Ответственность государственных инспекторов труда. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями. Права и роль профсоюзов. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюза. Порядок учета мнения выборного профсоюза, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы. Гарантии права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.</p> <p>Формы самозащиты. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения трудовых споров. Образование комиссий по трудовым спорам. Компенсация комиссии по трудовым спорам. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам.</p> <p>Основные понятия коллективного трудового спора, примирительных процедур, забастовки, соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора. Забастовка. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность работников за незаконные забастовки. Трудовые конфликты и порядок их разрешения.</p>

5.2. Практические занятия в сессию

№ п/п	Наименование раздела и темы семинарских занятий	Наименование и содержание практических занятий
5	Трудовой договор	Трудовой договор подготовка к коллоквиуму и решению задач
5	Трудовой договор	Трудовой договор
11	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор. Содержание ученического договора. Срок и форма ученического договора. Действие ученического договора. Организационные формы ученичества. Время и оплата ученичества. Распространение на учеников трудового законодательства. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания расторжения ученического договора.
12	Правовое регулирование охраны труда	Правовое регулирование охраны труда подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам, коллоквиум, решение задач
13	Материальная ответственность сторон трудового договора	Материальная ответственность сторон трудового договора Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. Определение размера причиненного ущерба. Порядок его взыскания. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.
14	Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан	Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан Особенности регулирования труда. Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

5.3. Практические занятия

№ разд	Наименование раздела и темы практических занятий	Наименование и содержание практических занятий
3	Трудовые правоотношения	Трудовые правоотношения подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам, коллоквиум, решение задач
4	Социальное партнерство в сфере труда	Социальное партнерство в сфере труда подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам, коллоквиум, решение задач
6	Защита персональных данных работника	Защита персональных данных работника Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение и использование персональных данных работников. Передача персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
6	Защита персональных данных работника	Защита персональных данных работника коллоквиум, решение задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
7	Рабочее время и время отдыха	Рабочее время и время отдыха Понятие рабочего времени, нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Режим рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни. Понятие и виды отпусков. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Дополнительные отпуска. Стаж работы, дающий право на отпуск. Порядок и очередность предоставления отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Отзыв из отпуска. Разделение отпуска на части. Замена отпуска денежной компенсацией. Компенсация за неиспользованный отпуск. Отпуск без сохранения заработной платы.
7	Рабочее время и время отдыха	Рабочее время и время отдыха подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам, коллоквиум, решение задач
8	Оплата труда: общие положения. Заработная плата	Оплата труда: общие положения. Заработная плата подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам, коллоквиум, решение задач
9	Нормирование труда. Гарантии и компенсации	Нормирование труда. Гарантии и компенсации Гарантии работников. Нормы труда разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Выплаты при предоставлении гарантий и компенсаций. Органы, производящие выплаты компенсаций.
9	Нормирование труда.	Нормирование труда. Гарантии и компенсации

	Гарантии и компенсации	коллоквиум, решение задач
10	Трудовой распорядок. Дисциплина труда	Трудовой распорядок. Дисциплина труда Трудовая дисциплина. Трудовой распорядок организации. Правила внутреннего распорядка. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации. Поощрения за труд: понятие, виды. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды взысканий. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

5.4. Самостоятельная работа обучающихся

№ разд	Наименование раздела дисциплины и темы	Содержание самостоятельной работы
1	История становления и развития российского трудового права	История становления и развития российского трудового права изучение материала, подготовка к коллоквиуму и решению задач
2	Предмет, метод, принципы и система трудового права. Источники трудового права	Предмет, метод, принципы и система трудового права. Источники трудового права изучение материала, подготовка к коллоквиуму и решению задач
3	Трудовые правоотношения	Трудовые правоотношения изучение материала, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам, подготовка к устному опросу и решению задач
4	Социальное партнерство в сфере труда	Социальное партнерство в сфере труда изучение материала, подготовка доклада. презентации или сообщения по заданным вопросам, подготовка к устному опросу и решению задач
5	Трудовой договор	Трудовой договор изучение материала, подготовка к устному опросу и решению задач
6	Защита персональных данных работника	Защита персональных данных работника изучение материала, подготовка к устному опросу, решению задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
7	Рабочее время и время отдыха	Рабочее время и время отдыха изучение материала, подготовка к устному опросу, решению задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
8	Оплата труда: общие положения. Заработная плата	Оплата труда: общие положения. Заработная плата изучение материала, подготовка к устному опросу, решению задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
9	Нормирование труда. Гарантии и компенсации	Нормирование труда. Гарантии и компенсации изучение материала, подготовка к устному опросу и решению задач
10	Трудовой распорядок. Дисциплина труда	Трудовой распорядок. Дисциплина труда изучение материала, подготовка к устному опросу, решению задач
11	Профессиональная подготовка,	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение

	переподготовка и повышение квалификации работников	квалификации работников изучение материала, подготовка к устному опросу, решению задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
12	Правовое регулирование охраны труда	Правовое регулирование охраны труда изучение материала, подготовка к устному опросу, решению задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
13	Материальная ответственность сторон трудового договора	Материальная ответственность сторон трудового договора изучение материала, подготовка к устному опросу, решению задач
14	Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан	Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан изучение материала, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
15	Защита трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	Защита трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства изучение материала, подготовка к устному опросу, решению задач, подготовка доклада
16	Международно-правовое регулирование труда	Международно-правовое регулирование труда изучение материала, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам, подготовка к итоговому тесту

6. Методические материалы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Программой дисциплины предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал, и практических занятий, предполагающих закрепление изученного материала и формирование у обучающихся необходимых знаний, умений и навыков. Кроме того, важнейшим этапом изучения дисциплины является самостоятельная работа обучающихся с использованием всех средств и возможностей современных образовательных технологий.

В объем самостоятельной работы по дисциплине включается следующее:

- изучение теоретических вопросов по всем темам дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание эссе (рефераты, доклады, сообщения);
- подготовка к кейсам и коллоквиуму;
- подготовка к текущему контролю успеваемости студентов;
- подготовка к зачету.

Залогом успешного освоения этой дисциплины является обязательное посещение лекционных и практических занятий, так как пропуск одного (тем более, нескольких) занятий может осложнить освоение разделов курса. На практических занятиях материал, изложенный на лекциях, закрепляется при подготовке докладов и сообщений, презентаций, а также в рамках выполнения практических заданий, решения кейсов и тестов, проблемных дискуссий и других форм, предусмотренных РПД.

Приступая к изучению дисциплины, необходимо в первую очередь ознакомиться с содержанием РПД для студентов очной и заочной форм обучения, а также методическими указаниями по организации самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям и в рамках самостоятельной работы по изучению дисциплины обучающимся необходимо:

- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники;
- выполнить практические задания в рамках изучаемой темы;
- ответить на контрольные вопросы по теме, используя материалы ФОС, либо групповые индивидуальные задания, подготовленные преподавателем;
- подготовить доклад или сообщение, предусмотренные РПД;
- подготовиться к проверочной работе, предусмотренной в контрольных точках;
- подготовиться к промежуточной аттестации.

Итогом изучения дисциплины является зачет с оценкой. Зачет проводится по расписанию сессии. Форма проведения занятия – устная. Студенты, не прошедшие аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код и наименование индикатора контролируемой компетенции	Вид оценочного средства
1	История становления и развития российского трудового права	ОПК-1.3	устный опрос, решение задач
2	Предмет, метод, принципы и система трудового права. Источники трудового права	ОПК-2.1	устный опрос, решение задач
3	Трудовые правоотношения	ОПК-4.3	устный опрос, решение задач, подготовка доклада,

			презентации или сообщения по заданным вопросам
4	Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3	устный опрос, решение задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
5	Трудовой договор	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, ОПК-1.3, ОПК-2.1	устный опрос, решение задач
6	Защита персональных данных работника	УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4	подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам, устный опрос, решение задач
7	Рабочее время и время отдыха	ОПК-1.3	устный опрос, решение задач
8	Оплата труда: общие положения. Заработная плата	ОПК-6.1	устный опрос, решение задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
9	Нормирование труда. Гарантии и компенсации	ПК-2.1	устный опрос, решение задач
10	Трудовой распорядок. Дисциплина труда	ОПК-4.3	устный опрос, решение задач
11	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4	устный опрос, решение задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
12	Правовое регулирование охраны труда	УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4	устный опрос, решение задач, подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
13	Материальная ответственность сторон трудового договора	ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3	устный опрос, решение задач
14	Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан	УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4	подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам
15	Защита трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4	устный опрос, решение задач, подготовка доклада
16	Международно-правовое регулирование труда	ОПК-1.3, ОПК-2.1	подготовка доклада, презентации или сообщения по заданным вопросам,

			итоговый тест
17	Зачёт с оценкой	УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-4.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4	ответ на теоретические вопросы

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля успеваемости, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Кейс

(Решение задач)

(для проверки сформированности индикатора достижения компетенции (УК-2.2., УК-2.3., УК-2.4., ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-4.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4)

Раздел/тема 1.4. Коллективные переговоры

Проблемная задача:

1. При обсуждении проекта коллективного договора в него были включены условия о предоставлении работникам таких льгот, как частично оплачиваемое питание работников на производстве, дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы, дополнительные выплаты семейным работникам и т.п. Присутствующий на собрании трудового коллектива представитель собственника возразил против включения перечисленных льгот, обосновав свое мнение тем, что эти условия подорвут экономическое положение предприятия и потому они могут быть включены в коллективный договор только при наличии прямого предписания закона. В каком порядке подлежит рассмотрению данное разногласие? Решите спор по существу.

2. Объединение профсоюзов «СОЦПРОФ» обратилось в суд с иском к Министерству труда РФ об обязанности проведения коллективных переговоров для заключения трехстороннего соглашения. Какое решение должен принять суд? Повлияет ли на решение, если соответствующее требование будет предъявлено к иному министерству, уполномоченному представлять работодателей отрасли?

3. Генеральный директор авиакомпании получил письменное уведомление от комиссии по ведению переговоров и заключению коллективного договора, созданной трудовым коллективом службы движения, о выделении представителей администрации для разработки коллективного договора. Через 10 дней генеральный директор сообщил, что готов участвовать в переговорах лично, но только с профсоюзным комитетом авиакомпании. Соответствует ли заявление генерального директора законодательству о порядке заключения коллективного договора?

Раздел/тема: 1.4. Коллективные договоры и соглашения, участие работ в управления организацией и ответственность сторон социального партнерства

Проблемная задача:

1. После заключения коллективного договора в крупной строительной организации среди работников возник вопрос, на кого из них распространяются условия труда и оплаты, предусмотренные в нем?

Разногласия возникли потому, что среди работающих, были лица, поступившие на работу как по трудовому договору, так и по гражданско-правовому договору подряда. Кроме того, среди работающих по трудовому договору, были члены профсоюза и не являющиеся членами профсоюза. На кого распространяется заключенный в строительной организации коллективный договор? На основании чего?

2. В редакцию газеты «Солидарность» поступило письмо от Потаповой — вдовы бывшего работника угольного предприятия, в котором она просила разъяснить, имеет ли она право, как член семьи умершего, на пособие, предусмотренное в действующем коллективном договоре. При обращении в отдел кадров предприятия она получила отрицательный ответ. Ей отказали также в возможности ознакомиться лично с текстом коллективного договора.

При подготовке ответа на полученное письмо возник ряд вопросов, на которые следует дать аргументированные разъяснения: имеет ли право Потапова требовать от отдела кадров возможность ознакомиться ее с текстом коллективного договора; может ли действие коллективного договора распространиться на членов семьи; правомерно ли включение в коллективный договор

обязательства по оказанию материальной помощи членам семьи работника.

3. В связи с решением коллектива работников заключить коллективный договор возник вопрос о том, кто может быть представителем от имени работников в случае, когда в коллективе существуют три первичные профсоюзные организации, но ни одна из них не объединяет больше половины работников. Как и на основании чего формируется в этом случае единый представительный орган.

4. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления?

5. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности. К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?

6. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя.

7. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пятидневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора?

Раздел/тема: 2.1. Трудовой договор

1. Торопова Е.В. обратилась в суд с иском к ООО «Литературное агентство «Пила» о заключении с ней трудового договора и выдачи ей страхового полиса, восстановлении ее на работе, взыскании оплаты на время вынужденного прогула и возмещении морального вреда, причиненного незаконным увольнением. Свои требования истица мотивировала тем, что с 13.08.2010 г. она была принята кладовщиком в ООО «Пила» и фактически выполняла эту работу, но ответчик прием на работу в соответствии с законом не оформил. С 07.10.2011 г. по 06.01.2012 г. она находилась в отпуске в связи с нетрудоспособностью, по окончании которого узнала, что ее уволили, но приказ об этом не издавали, поскольку ответчик прием на работу не оформлял. Истица просила удовлетворить ее вышеуказанные требования.

Фрунзенский районный суд г. Санкт-Петербурга вынес решение обязать администрацию ООО «Пила» заключить трудовой договор с Тороповой Е.В. и произвести оформление медицинского страхового полиса. Удовлетворяя требования Тороповой Е.В. и восстанавливая ее на работе в ООО «Пила» кладовщиком, суд первой инстанции исходил из того, что истица фактически была допущена к работе, а поэтому с ней по существу был заключен трудовой договор, независимо от того, что этот договор не был надлежащим образом оформлен администрацией.

Определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда решение Фрунзенского районного суда отменено и дело направлено на новое судебное рассмотрение. Решите спор по существу.

2. Администрация завода «Борец» при приеме на работу Ивана на должность сторожа потребовала от него предоставить следующие документы: трудовую книжку, паспорт, характеристику с прежнего места работы, справку о жилищных условиях.

Правомерны ли требования администрации завода?

3. Командир воздушного судна Степанов был уволен по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ. При рассмотрении дела в суде, куда Степанов обратился с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что Положение о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов и график работы экипажа им нарушены не были, факт нахождения на борту воздушного судна в

нетрезвом состоянии подтвердился. Судом было установлено, что Степанов и члены его экипажа по пути из Омска в Москву употребляли спиртные напитки, находясь не в кабине, а в пассажирском салоне. При этом самолетом управлял другой экипаж. Степанов же должен был управлять воздушным судном на обратном пути в Омск. Разрешите спор. Изменится ли решение, если Степанов пил пиво в кабине самолета? В помещении, где стюардессы разогревают обед для пассажиров?

4. Рабочий объединения «Азот» Дьяков во время обеденного перерыва, будучи в нетрезвом состоянии, учинил в буфете заводоуправления скандал, выражался нецензурными словами. Выйдя из помещения, разбил палкой стекла машины директора объединения.

За совершенные проступки он был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ, так как ранее имел взыскания. Дьяков обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Суд вынес решение о восстановлении Дьякова на прежней работе и оплате ему вынужденного прогула

Обосновано ли решение суда?

Изменилось ли решение суда, если бы эти действия Дьяков совершил в рабочее время?

Раздел/тема: 2.3. Рабочее время и время отдыха

1. Работодатель в устной форме предложил работникам отдела остаться после окончания работы на 4 часа для завершения квартального отчета. Это поручение работники выполнили и обратились к работодателю с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако работодатель, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что работники не возражали поработать дополнительно, а в трудовых договорах указан режим ненормированного рабочего времени.

Следует ли указанную работу считать сверхурочной? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

2. В комиссию по трудовым спорам поступила жалоба от инженерно-технических работников СМУ-1 на то, что начальник СМУ обязывает их являться на работу за 30 минут до начала смены, нередко оставляет после работы на пятиминутки, которые длятся 20-40 минут. На все просьбы компенсировать переработку рабочего времени начальник отвечает, что они являются работниками с ненормированным рабочим днем и имеют дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, поэтому никакая компенсация им не положена. Законны ли действия руководителя?

3. Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору акционерного общества с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе их общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени. Правильно ли поступил директор? Как, по Вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

Раздел/тема: 2.4. Оплата и нормирование труда: общие положения. Заработная плата

В коммерческом банке при заключении трудового договора с президентом банка и его заместителями одним из условий оплаты труда являются специальные бонусы. Они могут выплачиваться по итогам завершенного финансового года в форме изначально фиксированного процента от чистой прибыли. Указан процент, а также форма и срок его выплаты в трудовых договорах. Это вознаграждение используется в качестве единственной формы дополнительной оплаты труда данной категории персонала. Эта форма вознаграждения выплачивается как в денежной форме, так и с использованием акций данного банка, в том числе на приобретение акций очередной эмиссии. Разглашение банковской тайны, ставшее достоянием общественности и нанесшее прямой финансовый ущерб в форме потери выгодных клиентов, служит основанием уменьшения причитающегося по договору процента или полном снятии бонуса за расчетный год.

Соответствует это существенное условие трудового договора формам оплаты труда, стимулирующим выплатам, предусмотренным ТК РФ?

Какими нормативными актами регулируются особенности найма на работу в кредитных организациях?

2. Определяя размер заработной платы, подлежащей взысканию в

пользу Шемова за время вынужденного прогула, суд исключил пособие по безработице, полученное в центре занятости населения.

Прав ли суд? Какие суммы подлежат зачету при взыскании среднего заработка?

3. По приказу начальника управления бытового обслуживания населения старший бухгалтер в течение месяца выполнял обязанности главного бухгалтера, который находился в отпуске, а бухгалтер-ревизор замещал старшего экономиста, отсутствующего на работе в связи со сдачей государственных экзаменов в институте.

В каком порядке работодатель должен оплатить труд указанных работников при выполнении ими обязанностей отсутствующих?

Раздел/тема: 2.6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

1. Машинист локомотива Иванов за проезд на запрещенный сигнал был переведен на должность помощника машиниста сроком на 6 месяцев. Считая, что перевод нижеоплачиваемую работу за нарушение трудовой дисциплины трудовым законодательством не предусмотрен, Иванов обратился с заявлением КТС. Правомерно ли наложение на него дисциплинарного взыскания? Можно ли по истечении 6-месячного срока восстановить машиниста локомотива на прежней работе? Проанализируйте соответствующие нормативные акты.

2. 10 июля 2014 г. был уволен охранник кондитерской фабрики за неоднократное нарушение трудовой дисциплины (п. 5 ст. 81 ТК РФ). 8 апреля 2002 г. ему был объявлен выговор за халатное отношение к трудовым обязанностям, вследствие чего ночью с фабрики неизвестные лица вывезли две машины с готовой продукцией. А 1 июля 2014 г. этот работник ушел с работы за два часа до окончания смены, что и послужило основанием для увольнения. Суд установил, что хищение кондитерских изделий было совершено 1 января (в день дежурства уволенного работника), в связи с чем возник вопрос о пропуске месячного срока для наложения первого взыскания. Решите спор по существу. Каков порядок увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ, какие условия должны быть соблюдены при увольнении?

3. В воскресенье Старцева сдавала кровь в Областной станции переливания крови. В понедельник она не вышла на работу, а во вторник пришла позднее на четыре часа. Директор посчитал, что ею нарушена трудовая дисциплина, предложил написать объяснительную. Старцева пояснила, что она не вышла на работу на следующий день после сдачи крови и во вторник, так как сдавала кровь в выходной день. На работу же во вторник зашла без целей исполнения трудовых обязанностей, только лишь для того, чтобы забрать забытый на рабочем месте журнал. Директор согласился с ее доводами относительно неявки на работу в понедельник. Но отсутствие на рабочем месте посчитал прогулом и объявил Старцевой строгий выговор. Старцева посчитала свои права нарушенными. Предусмотрена ли законодательством процедура предоставления компенсаций в случае сдачи крови? Правы ли субъекты трудовых правоотношений? Каков порядок разрешения спора между ними?

Раздел/тема: 2.8. Правовое регулирование охраны труда

1. В ходе коллективных переговоров по разработке коллективного договора представители работодателя в соответствующей комиссии отказались принять предложения председателя профкома о финансировании мероприятий по охране труда, поскольку необходимые средства у предприятия отсутствуют, а соответствующие расходы должны осуществляться за счет бюджетов разных уровней. Включив соответствующие обязательства в коллективный договор, руководитель организации превысит свои полномочия, коллективный договор в этой части будет признан недействительным.

Для разрешения разногласий на заседание комиссии был приглашен юрист.

Какие рекомендации он может дать сторонам в примирительной комиссии? Правы ли представители работодателя?

2. Брат и сестра Петровы, принятые на время летних каникул на работу продавцами-консультантами в магазин, принадлежащий предпринимателю без образования юридического лица, отказались выносить из складских помещений в торговый зал холодильники, телевизоры и иную бытовую технику, поскольку перемещать такой груз им не по силам. Поскольку эта их обязанность была предусмотрена трудовыми договорами, за нарушение трудовой дисциплины Петровым был объявлен выговор.

Правомерны ли действия работодателя? В каком порядке Петровы могут защитить свои права?

3. Рабочие строительной бригады, не дождавшись когда их обеспечат спецодеждой, приобрели ее за свой счет и предъявили работодателю копии чеков на общую сумму понесенных расходов. Главный бухгалтер в возмещении затраченных средств отказал, заявив, что он не имеет права тратить наличные деньги на покупку спецодежды. Каким образом должен быть разрешен спор? Обоснуйте свое мнение соответствующими нормативными актами.

Раздел/тема: 2.9. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Вследствие неправильного хранения кладовщиком Власовой масла, мяса и других продуктов ресторану был причинен материальный ущерб на сумму 1800 руб.

Директор издал приказ об удержании с Власовой стоимости горячих блюд, которые можно было бы изготовить из перечисленных продуктов. Стоимость составила бы 2150 руб. Власова отказалась возместить этот ущерб.

В каком размере должен быть возмещен ущерб, причиненный организации?

Каков порядок возмещения материального ущерба?

2. Краснова работала сторожем учебно-опытного хозяйства в Сельскохозяйственной академии. В ночь с 8 на 9 мая, когда Краснова отлучилась с объекта по домашним делам, неизвестные лица проникли в оранжерею и уничтожили опытные посадки, имеющие важное научное значение.

Академия оказалась не в состоянии довести до конца научное исследование по заказу ЗАО «Весна» и вынуждена была заплатить неустойку в размере 7 млн руб.

Ректор академии издал приказ, которым обязал Краснову возместить материальный ущерб в полном объеме.

Дайте юридическую оценку случившемуся.

Правильно ли действовал ректор академии?

3. Электросварщик Степанов производил сварку металлических труб. При этом он нарушил правила по технике безопасности, в результате чего возник пожар, которым уничтожены внутренние перегородки, перекрытия и другие конструкции здания, всего на сумму 30 120 руб.

Как решить вопрос о материальной ответственности Степанова?

Раздел/тема: 2.10. Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан

1. В соответствии с медицинским заключением беременная Иванова, работавшая дояркой на ферме, обратилась к руководителю организации с просьбой перевести ее на период беременности на более легкую работу, не причиняющую вреда здоровью.

Учитывая, что на момент обращения вакантных рабочих мест, подходящих в соответствии с медицинским заключением для Ивановой, в организации не было, руководитель предложил ей продолжить работу дояркой, пообещав при этом снизить на четверть норму рабочего времени.

Иванова отказалась от продолжения работы дояркой, за что ей было объявлено замечание.

Правомерны ли действия работодателя. Какие гарантии предусмотрены беременным женщинам при невозможности продолжения работы с неблагоприятными производственными факторами.

2. В связи с совершением длительного прогула бухгалтер Стрелкина была уволена из ОАО «Родник».

Обжалуя в судебном порядке факт увольнения, Стрелкина указала, что отсутствовала на работе по причине плохого самочувствия в связи с беременностью. При этом Стрелкина не обращалась в этот период в медицинское учреждение.

В судебном заседании представитель ОАО «Родник» указал суду, что на момент подписания приказа об увольнении Стрелкиной обществу не было известно о ее беременности. Кроме того, отсутствие медицинских заключений о ее плохом самочувствии свидетельствует о совершенном дисциплинарном проступке, в связи с чем увольнение правомерно.

Какое решение должен принять суд. По каким основаниям можно расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной.

3. По распоряжению руководителя фирмы «Просвет» экономист Павлова была направлена в служебную командировку в Новосибирск на 12 дней. Однако Павлова отказалась от поездки в командировку ссылаясь на то, что кроме нее некому забирать из детского сада ее ребенка в возрасте

2,5 года.

В связи с отказом от служебной командировки приказом руководителя организации Павловой был объявлен выговор.

Правомерны ли действия работодателя. Каков порядок направления в служебные командировки лиц с семейными обязанностями.

4. В связи с опозданием на работу 17 марта 2006 г. на 2 часа 17-летнему токарю Ивлеву было объявлено замечание.

5 апреля Ивлев вновь совершил опоздание, в связи с чем приказом работодателя был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Оспаривая в суде увольнение, Ивлев указал, что 5 апреля он опоздал на работу всего на 15 минут. Кроме того, при увольнении Ивлева работодатель не обращался в государственную инспекцию труда.

Какое решение должен вынести суд. Каков порядок расторжения трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя.

5. Генеральный директор ОАО «Магнит» Магин был уволен в связи с принятием советом директоров решения о прекращении с ним трудового договора.

Учитывая, что решение об увольнении было принято при отсутствии со стороны Магина виновных действий, он потребовал при увольнении компенсации в размере десятикратного среднего месячного заработка. Однако в компенсации было отказано, так как в трудовом договоре с Магиным никаких дополнительных выплат при увольнении не предусматривалось.

Правомерны ли действия работодателя. Какие гарантии предусмотрены трудовым законодательством руководителю организации в случае прекращения трудового договора.

6. Уборщица Варапаева, работающая по совместительству в торговой организации, обратилась к руководству этой организации с просьбой о предоставлении с 17 июля 2006 г. отпуска на 28 календарных дней. При этом Варапаева указала, что отпуск она берет одновременно с отпуском по основному месту работы.

Однако руководитель организации в предоставлении отпуска Варапаевой отказал, ссылаясь на то, что она не отработала шести месяцев в организации.

Правомерен ли отказ работодателя в предоставлении отпуска Варапаевой. Каков порядок предоставления отпуска лицам, работающим по совместительству.

7. Юрист Хохлачев, работающий по совместительству в ООО «Энергия», был уволен из этой организации в связи с тем, что на эту должность администрация планирует принять другого работника, для которого эта работа будет основной. Обжалуя в суд факт увольнения, Хохлачев указал, что при его увольнении кандидата на занятие должности юриста в ООО «Энергия» не было.

Правомерно ли увольнение Хохлачева. Какое решение должен принять суд.

8. При заключении трудового договора на полтора месяца с продавщицей Харитоновой организация установила испытание сроком две недели.

Через одну неделю Харитонова была уволена в связи с тем, что не выдержала испытания.

Правомерно ли увольнение Харитоновой. Каков порядок установления испытания при приеме на работу на срок до двух месяцев и при приеме на сезонные работы.

9. Водитель Аронов, работающий у индивидуального предпринимателя, был уволен в связи с тем, что автомобиль, на котором он работал, был отправлен в автосервис и ремонт продлится более одного месяца.

Не соглашаясь с увольнением, Аронов обратился в суд.

В судебном процессе индивидуальный предприниматель пояснил, что в трудовом договоре с Ароновым была предусмотрена возможность увольнения в случае простоя работника продолжительностью более 10 дней.

Правомерно ли включение дополнительного основания в трудовой договор с Ароновым. Какое решение должен вынести суд.

Раздел/тема: 2.12. Защита трудовых прав работников профсоюзами

1. В ОАО возник конфликт из-за задержки выдачи талонов на молоко работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, неправильного, по мнению работников, начисления заработной платы. Кроме того, работники потребовали от работодателя отменить приказ об увольнении начальника цеха, расторгнуть трудовые договоры с некоторыми должностными лицами, назначить руководителем предприятия лицо, избранное

коллективом, а также выделить из прибыли организации средства, необходимые для строительства жилого дома, изменить политику сбыта продукции и обеспечить предприятие заказами на изготавливаемую продукцию. Поскольку согласие с работодателем по этим вопросам достигнуто не было, рабочие организовали и начали забастовку. Работодатель обратился с требованием о признании забастовки незаконной.

Какое решение должен принять суд?

2. Конференция Шереметьевского профсоюза летного состава приняла решение о проведении забастовки, причиной которой был объявлен отказ администрации ОАО «Аэрофлот – Российские международные линии» от подписания коллективного договора. Администрация ОАО обратилась в Московский городской суд с заявлением о признании забастовки незаконной по тем основаниям, что виновником срыва примирительных процедур был профсоюз, не подготовивший для обсуждения в комиссии приложение к коллективному договору. Администрация ОАО предложила президиуму профсоюзной организации выработать проект приложения, а затем вернуться к подписанию всего документа. Представитель же работников вместо этого инициировал объявление забастовки.

Нарушена ли примирительная и предзабастовочные процедуры? Какое решение должен принять суд?

Вопросы для коллоквиумов, собеседования

(для проверки сформированности индикатора достижения компетенции (УК-2.2., УК-2.3., УК-2.4., ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-4.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4)

Раздел/тема 1.1. История становления и развития российского трудового права

1. Какие есть этапы становления и возникновения трудового права?

2. Раскройте содержание темы: «Россия в период свободы договора».

3. Что представляет из себя трудовое законодательство в современный период?

4. Раскройте содержание и основные начала, содержащиеся в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

5. Какие основные принципы трудового права и иных, непосредственно связанных с ними отношений Вы знаете?

6. Раскройте содержание тенденций развития трудового законодательства Российской Федерации в современный период.

Раздел/тема 1.2. Понятия, предмет, метод, принципы и система трудового права и источники трудового права

1. Раскройте содержание понятия труда и его роли в жизни общества.

2. Какие предусмотрены методы и в чем сущность системы трудового права?

3. Что представляет из себя система трудового законодательства?

4. Какие предусмотрены способы и механизмы отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью?

5. Что включает в себя предмет и система трудового права как науки?

6. Раскройте содержание источников трудового права и их виды.

7. Как осуществляется действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц?

8. Рассмотрите соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ), иными международными конвенциями стран СНГ и др.

Раздел/тема 1.3. Трудовые правоотношения

1. Раскройте содержание общей характеристика и понятий системы правоотношений трудового права.

2. Что представляет из себя трудовые правоотношения?

3. Дайте общую характеристику системы правоотношений трудового права.

4. Раскройте содержание субъектов трудового права.

5. Дайте понятие трудового коллектива.

6. Что представляют из себя индивидуальные трудовые правоотношения, их особенности и отличия от иных правоотношений, связанных с трудовыми отношениями?

7. Какова структура трудового правоотношения: субъекты, объект, содержание?

8. Какие предусмотрены основания возникновения трудового правоотношения: трудовой договор, сложные юридические фактические составы?

9. Какие предусмотрены особенности коллективных трудовых правоотношений и правоотношений, связанных с трудовыми.

Раздел/тема 1.4. Социальное партнерство в сфере труда

1. Что представляет из себя социальное партнерство?

2. Какие предусмотрены основные принципы социального партнерства?

3. Раскройте содержание сторон социального партнерства.

4. Что представляет из себя система социального партнерства?

5. Какие существуют формы социального партнерства?

6. Какие предусмотрены особенности применения норм социального партнерства?

7. Укажите виды органов социального партнерства.

8. Рассмотрите и раскройте содержание: органов социального партнерства, комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений, трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9. Как производится и устанавливается членство в трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений?

Раздел/тема 2.1. Трудовой договор

1. Раскройте содержание трудового договора.

2. Кто является сторонами трудового договора?

3. Что включает в себя содержание и сроки действия трудового договора?

4. Какие предусмотрены виды трудовых договоров?

5. Как вступает трудовой договор в силу?

6. Как осуществляется выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой?

7. Каков порядок заключения трудового договора?

8. Какие документы, предъявляются при заключении трудового договора?

9. Какая установлена форма трудового договора?

10. Как осуществляется оформление при приеме на работу?

11. Каков порядок установления испытаний при приеме на работу?

12. Возможно ли изменение условий трудового договора?

13. Каков порядок прекращения трудового договора?

Раздел/тема 2.2. Защита персональных данных работника

1. Что включает в себя понятие «персональные данные работника»?

2. Как осуществляется обработка персональных данных работника?

3. Какие установлены общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты?

4. Как осуществляется хранение и использование персональных данных работников?

5. Возможна ли передача персональных данных работника?

6. Какие установлены права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя?

7. Какая применяется ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника?

Раздел/тема 2.3. Рабочее время и время отдыха

1. Раскройте содержание понятия рабочего времени, нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени.

2. Какая установлена ТК РФ продолжительность ежедневной работы и продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней?

3. Что включает в себя работа за пределами нормальной продолжительности рабочего

времени?

4. Раскройте содержание режима рабочего времени.
5. Что включает в себя время отдыха?
6. Какие предусмотрены перерывы в работе?
7. Как осуществляется выполнение трудовых обязательств в выходные и нерабочие

праздничные дни?

8. Что включает в себя понятие отпуск?
9. Какая установлена продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска?
10. Что представляет из себя дополнительные отпуска и для каких целей они

устанавливаются?

11. Как устанавливается порядок и очередность предоставления отпусков?
12. Возможно ли продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
13. Какой установлен механизм отзыва из отпуска?
14. Как осуществляется разделение отпуска на части?
15. Возможна ли замена отпуска денежной компенсацией?

Раздел/тема 2.4. Оплата и нормирование труда: общие положения. Заработная плата

1. Какие установлены гарантии государства по оплате труда?
2. Что включает в себя формы оплаты труда?
3. Как устанавливается заработная плата?
4. Какая действует на территории РФ система заработной платы?
5. Раскройте содержание порядка, места и сроков выплаты заработной платы.
6. Как осуществляется удержание из заработной платы?
7. Какие установлены сроки расчета при увольнении?
8. Какая предусмотрена ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты

заработной платы?

Раздел/тема 2.5. Нормирование труда. Гарантии и компенсации

Какие установлены гарантии работников?

Определите содержание норм труда и разработки и утверждения типовых норм труда.

Как производится введение, замена и пересмотр норм труда?

На основании чего происходит обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки?

Что включают в себя гарантии и компенсации?

Какие существуют случаи предоставления гарантий и компенсаций?

Как осуществляются выплаты при предоставлении гарантий и компенсаций?

Какие органы производят выплаты компенсаций?

Раздел/тема 2.6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

1. Что включает в себя трудовая дисциплина?

2. Что является трудовым распорядком организации?

3. На что влияют и для чего необходимы правила внутреннего распорядка?

4. Как осуществляется процедура утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации?

5. Какие предусмотрены поощрения за труд?

6. Что включают в себя дисциплинарные взыскания?

7. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?

8. Механизм досрочного снятия дисциплинарных взысканий.

9. Как привлекаются к дисциплинарной ответственности руководители организации, его заместители по требованию представительного органа работников?

Раздел/тема 2.7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Назовите права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

Какие предусмотрены действующим законодательством права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации?

Что включает в себя ученический договор?

На какой срок и в какой форме заключается ученический договор?

Раздел/тема 2.8. Правовое регулирование охраны труда

Что включает в себя охрана труда?

Какие существуют основные направления в области охраны труда?

Какие предусмотрены требования охраны труда?

Как осуществляется организация охраны труда?

Какие предусмотрены способы обеспечения прав работников на охрану труда?

Как производится учет и расследование несчастных случаев на производстве?

Раздел/тема 2.9. Материальная ответственность сторон трудового договора

Какие устанавливаются условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора?

Что включает в себя материальная ответственность сторон трудового правоотношения?

Что включает в себя материальная ответственность работодателя перед работником?

Как возмещается материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю?

Как устанавливается коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба?

Как определяется размер причиненного ущерба?

Определите механизм и порядок взыскания причиненного ущерба?

Раздел/тема 2.10. Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан

Какие предусмотрены особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями?

В чем заключаются особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет?

Какие предусмотрены особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций?

В чем состоят особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству?

Рассмотрите особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, работников, занятых на сезонных работах, лиц, работающих вахтовым методом, работников, работающих у работодателей – физических лиц.

В чем заключаются особенности регулирования труда надомников?

В чем особенности регулирования труда работников транспорта?

Раздел/тема 2.11. Защита трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Кто выступает органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

Какими функциями наделена федеральная инспекция труда?

Какие установлены основные задачи органов федеральной инспекции труда?

Каков порядок инспектирования организаций?

Какова процедура обжалования решений государственных инспекторов труда?

Какая предусмотрена ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда?

Как осуществляется взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями?

Что включает в себя деятельность профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

Как принимаются решения работодателем с учетом мнения профсоюза по различным правовым вопросам в области трудового права?

Какие предусмотрены гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы?

Какие предусмотрены обязанности работодателя по созданию условий для осуществления

деятельности выборного профсоюзного органа?

Какая устанавливается ответственность за нарушение прав профсоюзов?

Какие предусмотрены формы самозащиты?

Как осуществляется разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров?

Что включает в себя индивидуальный трудовой спор?

Какие органы наделены компетенциями по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?

Каков порядок рассмотрения трудовых споров?

Какая компенсация выплачивается комиссиями по трудовым спорам?

Каков срок обращения в комиссию по трудовым спорам?

Что включает в себя забастовка?

Какие установлены гарантии работников в связи с проведением забастовки?

Какая применяется ответственность работников за незаконные забастовки?

Что понимается под трудовыми конфликтами и каков порядок их разрешения?

Раздел/тема 2.12. Международно-правовое регулирование труда

1. Назовите субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.

2. Что представляет собой Международная организация труда (МОТ) и какова ее роль в правовом регулировании трудовых отношений?

3. Назовите и укажите основные принципы в области трудовых правоотношений, зафиксированных в основных Конвенциях и рекомендациях МОТ.

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

(для проверки сформированности индикатора достижения компетенции (УК-2.2., УК-2.3., УК-2.4., ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-4.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4)

Раздел / Тема: 1.1 История становления и развития российского трудового права

1. Тенденции развития трудового права РФ

2. Трудоустройство на различных этапах становления общества

3. История становления советского трудового права (1917-1920 гг.)

4. Трудовое право в период осуществления новой экономической политики

5. Трудовое право в период формирования командно-административной системы управления экономикой

Раздел/Тема 1.2. Понятия, предмет, метод, принципы и система трудового права и источники трудового права

1. Юридически значимые обстоятельства в трудовом праве

2. Сфера действия норм трудового права

3. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями (гражданским, административным, предпринимательским и правом социального обеспечения)

Раздел/Тема 1.3. Система правоотношений в трудовом праве, стороны трудовых правоотношений

1. Трудовое правоотношение и его особенности

2. Субъекты трудового правоотношения

3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Раздел/Тема 1.4. Социальное партнерство в сфере труда

1. Формы социального партнерства в сфере труда

2. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

3. Ответственность сторон социального партнерства

Раздел/Тема 1.5. Представители работников и работодателей

1. Осуществление прав и обязанностей работодателями – физическими лицами, юридическими лицами и иными субъектами

2. Представители работников в социальном партнерстве

Раздел/Тема 1.6. Коллективные переговоры

1. Порядок ведения коллективных переговоров

2. Органы для ведения коллективных переговоров

3. Урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Раздел/Тема 1.7. Коллективные договоры и соглашения, участие работ в управления организацией и ответственность сторон социального партнерства

1. Порядок разработки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, сроки и сфера его действия

2. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения

Раздел/Тема 2.1. Трудовой договор

1. Понятие трудового договора в российском трудовом праве

2. Характеристика сторон договора и их взаимоотношения

3. Содержание трудового договора (понятие, классификация условий их

4. общая характеристика)

Раздел/Тема 2.2. Защита персональных данных работника

1. Понятие персональных данных их отграничение от другой информации

2. Работа кадровой службы с персональными данными

3. Ответственность за нарушение правил работы с персональными данными

4. Передача персональных данных работников.

5. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Раздел/Тема 2.3. Рабочее время и время отдыха

1. Проблемы регулирования рабочего времени и времени отдыха

2. Табельный и суммированный учет рабочего времени

3. Режим неполного рабочего времени

4. Режим гибкого рабочего времени

5. Режим разделения рабочего дня на части

6. Вахтовый метод организации работ

Раздел/Тема 2.4. Оплата и нормирование труда: общие положения. Заработная плата

1. Содержание и принципы организации труда

2. Показатели эффективности труда

3. Разделение и кооперация труда

4. Категории персонала

5. Профессиональные и квалификационные показатели работников

6. Нормативные правовые акты по труду

7. Мероприятия по совершенствованию организации труда

8. Нормирование труда.

Раздел/Тема 2.5. Нормирование труда. Гарантии и компенсации

1. Понятие гарантий и компенсаций работникам

2. Гарантийные выплаты и их разновидности

3. Гарантийные доплаты и их разновидности

4. Компенсации работникам при направлении в служебные командировки, при использовании личного имущества и при переезде на работу в другую местность

5. Компенсации по командировкам

6. Компенсации при переезде на работу в другую местность

7. Компенсации за использование работником личного имущества

8. Общая характеристика других гарантий и компенсаций

Раздел/Тема 2.6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

1. Меры поощрения и порядок их применения

2. Дисциплинарная ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка

3. Специальная дисциплинарная ответственность

4. Правовые средства обеспечения трудовой дисциплины

5. Меры поощрения за труд как правовое средство обеспечения трудовой дисциплины

6. Меры дисциплинарного взыскания как правовое средство обеспечения трудовой дисциплины и порядок их применения

Раздел/Тема 2.7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

работников

1. Профессиональное обучение и развитие персонала
2. Содержание обучающих программ
3. Оценка потребности в обучении
4. Постановка целей обучения
5. Виды обучения
6. Льготы для работников, участвующих в программе обучения и развития
7. Разработка и реализация системы обучения персонала

Раздел/Тема 2.8. Правовое регулирование охраны труда

1. Государственная политика и требования в области охраны труда
2. Обязанности и права сторон трудового договора по обеспечению безопасных условий

и охраны труда

3. Организация и функции служб охраны труда на предприятии

Раздел/Тема 2.9. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Условия наступления материальной ответственности по действующему трудовому законодательству. Понятие ущерба

2. Понятие и случаи наступления ответственности работника
3. Порядок возмещения ущерба работником и работодателем

Раздел/Тема 2.10. Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан

1. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности

2. Особенности регулирования труда молодежи
3. Особенности регулирования труда инвалидов

Раздел/Тема 2.11. Защита трудовых прав работников: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда

2. Полномочия органов Федеральной инспекции труд
3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами
4. Самозащита трудовых прав работников
5. Профсоюз как организация защиты нарушенных прав
6. Причины возникновения индивидуальных трудовых споров.
7. Механизм самозащиты
8. Индивидуальные трудовые споры : особенности, отличительные особенности

Раздел/Тема 2.12. Международно-правовое регулирование труда

1. Понятие международно-правового регулирования трудовых отношений
2. Субъекты международно-правового регулирования трудовых отношений
3. Характеристика отдельных Конвенций Международной Организации Труда

Комплект тестовых заданий

(для проверки сформированности индикатора достижения компетенции (УК-2.2., УК-2.3., УК-2.4., ОПК-1.3, ОПК-2.1, ОПК-4.3, ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4)

1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...

- 1) 8 часов в день
- 2) 8 часов в смену
- 3) 40 часов в неделю
- 4) 28 календарных дней в месяц
- 5) 300 календарных дней в год

2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...

- 1) 3 календарных дней
- 2) 5 календарных дней
- 3) 1 недели
- 4) 10 календарных дней

3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...

1) вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе

- 2) болезни работника
- 3) отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
4. Ночное время продолжается с ... часов

1) 23.00 до 6

2) 22.00 до 5

3) 22.00 до 6

5. В рабочее время не включается ...

1) перерыв для кормления женщины ребенка до полутора лет

2) перерыв для отдыха и питания

3) междусменный перерыв

6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...

работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя

1) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день

2) работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к

отпуску

7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов

1) 12

2) 24

3) 36

4) 42

5) 48

8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя

1) Да

2) Нет

3) да, но с разрешения работодателя (его представителя)

9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ...

1) трудовым договором

2) коллективным договором

3) правилами внутреннего трудового распорядка

10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней

1) 14

2) 21

3) 28

11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...

1) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)

2) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы

расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ

12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...

1) структурного подразделения, в котором трудится работник

- 2) определенных сторонами условий оплаты труда работника
- 3) трудовой функции работника

13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...

- 1) может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
- 2) может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы
- 3) обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы

14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...

- 1) возможен без согласия работника
- 2) возможен только с согласия работника
- 3) невозможен

15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...

1) не допускается
2) допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ

3) допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ

16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...

- 1) предшествующими трудовым правоотношениям
- 2) сопутствующими трудовым правоотношениям
- 3) вытекающими из трудовых правоотношений

17. Правоотношения по трудоустройству ...

- 1) предшествуют трудовым правоотношениям
- 2) сопутствуют трудовым правоотношениям
- 3) вытекают из трудовых правоотношений

18. Основание возникновения трудового правоотношения

- 1) заключение трудового договора
- 2) заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
- 3) заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о

заключении трудового договора

19. Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (ют) ...

- 1) субъективные права и обязанности работника и работодателя
- 2) ответственность сторон трудового правоотношения
- 3) юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения
- 4) выполнение трудовой функции работником
- 5) коллективный труд работников организации

20. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...

1) физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)
2) юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами

3) физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами

21. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет

- 1) 19
- 2) 14
- 3) 15
- 4) 16
- 5) 18

22. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...

1) ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества

2) прямой действительный ущерб

3) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

23. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определяемом ...

1) коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки

2) коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

3) трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

24. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...

1) стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества

2) первоначальной стоимости имущества

3) минимального размера оплаты труда

25. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника его низкая квалификация

1) возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска

2) непродолжительность работы на данном месте

3) отсутствие договора о полной материальной ответственности

26. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...

1) в полном объеме

2) двойном объеме

3) в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ

27. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться ...

1) локальными нормативными актами

2) трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему

3) дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера

28. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается ...

1) приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ

2) приказом федеральной инспекции труда

3) совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не предусмотрено ТК РФ

29. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается ...

1) представительным органом работников (выборным органом первичной организации)

2) федеральной инспекцией труда

3) работодателем

30. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме – это ... производственный фактор

1) Вредный

2) Опасный

3) тяжелый

31. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...

1) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

2) Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов

3) Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов

32. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...

1) аттестация рабочих мест по условиям труда

2) сертификация рабочих мест по условиям труда

3) экспертиза условий труда

33. Определение принципов трудового права

1) приведено в ТК РФ

2) заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений

3) является доктринальным и сформулировано правовой наукой

34. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является

...

1) нормативно-договорным актом

2) локальным нормативным актом

3) актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права

35. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...

1) применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

2) не применяются

3) применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК

РФ

36. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...

1) об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны

2) в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей

3) они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда

37. В систему трудового права не входит институт ...

1) договора поручительства

2) ученического договора

3) трудового договора

38. Под принципами трудового права понимаются ...

1) правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда

2) нормативно правовые акты в сфере труда

3) предмет и метод трудового права в совокупности

4) нормы общей части трудового права

5) выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения,

определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

39. Трудовые отношения основаны на ...

1) договоре личного найма

2) трудовом договоре

3) договоре подряда

40. В предмете трудового права центральное место занимают ...

1) отношения по заключению трудового договора

2) трудовые отношения

3) отношения по организации труда

4) отношения социального партнёрства

41. Признак метода трудового права

1) юридическое равенство сторон трудового договора

2) фактическое равенство сторон трудового договора

3) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность

4) равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда

5) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник

42. Индивидуальный труд на дачном участке ...

1) регулируется трудовым правом

2) регулируется гражданским правом

3) не регулируется какой-либо отраслью российского права

43. Решение об объявлении забастовки принимается ...

1) собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора

2) собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом

3) выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников

44. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...

1) выдвижения работниками своих требований к работодателю

2) сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников

3) начала работы примирительной комиссии

45. КТС избирает из своего состава председателя ...

1) заместителя председателя и секретаря

2) и заместителя председателя комиссии

3) и секретаря комиссии

46. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней со дня подачи работником заявления

1) семи календарных

2) 10 календарных

3) 10 рабочих

47. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...

1) государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя

2) судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора

3) арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора

48. Комиссия по трудовым спорам ...

1) назначается работодателем

2) формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками

3) избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников

49. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение

...

1) примирительной комиссией

2) посредником

3) трудовым арбитражем

50. Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется ...

1) Актом

2) Протоколом

3) постановлением

51. Решение КТС может быть обжаловано в суд в ...

1) семидневный срок со дня провозглашения

2) 10-дневный срок со дня выдачи копии решения

3) двухнедельный срок со дня вынесения решения

52. На время проведения забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы ...

- 1) должность и средняя заработная плата
- 2) должность и половина средней заработной платы
- 3) и должность

53. Занятость как юридическая категория представляет собой ...

- 1) способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности
- 2) процесс поиска подходящей работы
- 3) не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей
- 4) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж

54. Квота для приема на работу устанавливается для ...

- 1) лиц, освобожденных из мест лишения свободы
- 2) инвалидов
- 3) жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы

55. Считаются занятыми лица, проходящие курс обучения в образовательных учреждениях общего, начального, среднего и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях ...

- 1) по очной и очно-заочной (вечерней) формах
- 2) только по очной форме
- 3) по любой форме

56. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...

- 1) имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему
- 2) обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке
- 3) должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока

57. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие возраста ... лет

- 1) 14
- 2) 15
- 3) 16
- 4) 18
- 5) 20

58. Общественные работы организуются ...

- 1) органами местного самоуправления
- 2) органам исполнительной власти субъектов Федерации
- 3) государственной службой занятости

59. Порядок регистрации безработных граждан определяется ...

- 1) федеральным законом
- 2) Федеральной службой по труду и занятости
- 3) Правительством РФ

60. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор

- 1) 2 года
- 2) 3 года
- 3) 5 лет
- 4) 3 месяца
- 5) 2 месяца

61. Стороны трудового договора

- 1) гражданин и организация
- 2) работник и наниматель
- 3) работник и работодатель

62. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...

- 1) не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев

2) два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев

3) не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев

63. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...

1) на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе

2) основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины

3) на другую постоянную работу и увольнениях работника

64. Трудовой договор заключается в ...

1) устной форме

2) письменной форме

3) письменной форме с нотариальным заверением

65. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...

1) расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ

2) расторгнуть трудовой договор в судебном порядке

3) аннулировать трудовой договор

66. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...

1) в обязательном порядке

2) по соглашению сторон договора

3) только по инициативе работника

67. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются ...

1) работодателем с учетом мнения представительного органа работников

2) работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

3) единолично работодателем

68. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...

1) работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

2) или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

3) или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него

служебных обязанностей

69. Срок действия дисциплинарного взыскания

1) не более 3 месяцев

2) не более 6 месяцев

3) не более 1 года

4) по желанию работодателя

70. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель ...

1) обязан поощрить по просьбе представительного органа работников

2) имеет право поощрить с учетом мнения представительного органа работников организации

3) имеет право поощрить по собственному усмотрению

71. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство

1) лишение премии

2) замечание, выговор

3) понизить в должности сроком на 3 месяца

4) подвергнуть штрафу

5) уволить

72. В случае недостижения согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны ...

1) подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий

2) отложить заключение коллективного договора на два месяца и вновь начать коллективные переговоры

3) продолжить коллективные переговоры еще в течение месяца и затем заключить

коллективный договор в обязательном порядке

73. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...

- 1) Конституции РФ
- 2) ТК РФ
- 3) Конституции РФ и иных федеральных законах

74. При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган ...

- 1) сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда
- 2) отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда
- 3) обращается в соответствующий суд с заявлением о признании коллективного договора, соглашения (их отдельных положений) недействительными и неподлежащими применению

75. Стороны социального партнерства

- 1) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей
- 2) работодатели и профессиональные союзы
- 3) работники и уполномоченные государственные органы

76. Коллективный договор – это ...

- 1) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию
 - 2) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
 - 3) соглашение, которое регулирует социально-трудовые отношения в коллективе
- соглашение между работодателем и физическим лицом о намерении вступить в трудовые отношения

77. Соглашение – это ...

- 1) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- 2) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
- 3) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции

4) гражданско-правовой договор, регулирующий вопросы социального партнёрства

78. Социальное партнёрство – это система взаимоотношений между ...

- 1) работником (его представителем) и работодателем (его представителем), направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений
- 2) работником (его представителем), работодателем(его представителем), выборным профсоюзным органом, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений
- 3) работниками (представителями работников),
- 4) работодателями(представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

79. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...

- 1) любой момент по желанию нового собственника
- 2) течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности
- 3) течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности
- 4) течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности

80. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...

- 1) 10 дней
- 2) две недели
- 3) один месяц

81. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на ...

- 1) своем рабочем месте
- 2) своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя
- 3) своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где

по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию

82. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...

- 1) один месяц
- 2) две недели
- 3) два месяца

83. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...

- 1) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией
- 2) одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев
- 3) работники в возрасте до 18 лет

7.3. Система оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении текущего контроля успеваемости

<p>Оценка «отлично» (зачтено)</p>	<p>знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы; - точное использование научной терминологии, систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы; - полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю) <p>умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин <p>навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - владеет навыками самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации; - применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий; - грамотно обосновывает ход решения задач; - безусловно владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач; - творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активно участвует в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий
---------------------------------------	---

<p>Оценка «хорошо» (зачтено)</p>	<p>знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине; - усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю) <p>умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку; - использует научную терминологию, лингвистически и логически правильно излагает ответы на вопросы, умеет делать обоснованные выводы; - владеет инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач <p>навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; - средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий; - обосновывает ход решения задач без затруднений
<p>Оценка «удовлетворительно» (зачтено)</p>	<p>знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достаточный минимальный объем знаний по дисциплине; - усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой; - использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок <p>умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку; - владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач; - умеет под руководством преподавателя решать стандартные задачи <p>навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий; - достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий
<p>Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено)</p>	<p>знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фрагментарные знания по дисциплине; - отказ от ответа (выполнения письменной работы); - знание отдельных источников, рекомендованных рабочей программой по дисциплине; <p>умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не умеет использовать научную терминологию; - наличие грубых ошибок <p>навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкий уровень культуры исполнения заданий; - низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - отсутствие навыков самостоятельной работы; - не может обосновать алгоритм выполнения заданий

7.4. Теоретические вопросы и практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

7.4.1. Теоретические вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Примерные теоретические вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся:

1. Предмет трудового права. Методы правового регулирования трудовых отношений.
2. Источники трудового права: понятие источника, виды источников.
3. Основные федеральные законы, регулирующие трудовые отношения.
4. Региональные, отраслевые и локальные правовые акты.
5. Принципы трудового права
6. Субъекты трудового права.
7. Трудовые правоотношения.
8. Правовое положение профсоюзов.
9. Роль договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений.
10. Правовое регулирование коллективных договоров и соглашений.
11. Понятие, основные принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства.

Роль коллективных договоров и соглашений в их реализации.

12. Понятие и виды соглашений по трудовому праву. Порядок их заключения.
13. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.
14. Коллективные переговоры и их правовое регулирование.
15. Порядок заключения коллективных договоров, контроль за их исполнением.
16. Структура и содержание коллективных договоров.
17. Коллективный договор как источник локальных норм.
18. Правое регулирование занятости и трудоустройства.
19. Статус безработного.
20. Понятие трудового договора. Отличия от смежных гражданско-правовых договоров.
21. Порядок заключения трудового договора.
22. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
23. Трудовая книжка: порядок ведения и заполнения.
24. Содержание трудового договора.
25. Виды трудовых договоров.
26. Испытание при приеме на работу.
27. Срок действия трудового договора.
28. Особенности срочных трудовых договоров.
29. Изменение трудового договора.
30. Переводы и перемещения работников.
31. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
32. Виды переводов.
33. Временные переводы в интересах предприятия (организации).
34. Переводы в интересах работника.
35. Основания прекращения трудового договора.
36. Увольнение по инициативе работника.
37. Порядок увольнения по инициативе работодателя.
38. Основания расторжения трудовых отношений: понятие и виды.
39. Увольнение в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращения штата или численности работников организации, индивидуального предпринимателя (организационные, материальные и правовые гарантии).
40. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
41. Общие основания увольнения за нарушения трудовых обязанностей работником.
42. Увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание.
43. Увольнение в случае прогула.
44. Увольнение в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
45. Дополнительные (специальные) основания увольнения за нарушение трудовых

обязанностей.

46. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

47. Дополнительные (специальные) основания увольнения отдельных категорий работников.

48. Дополнительные гарантии прав не освобожденных профсоюзных работников при увольнении.

49. Формулировка увольнения.

50. Документальное оформление увольнения.

51. Расчет с уволенным работником.

52. Хранение, использование и передача персональных данных работников.

53. Понятие рабочего времени.

54. Норма рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.

55. Учет рабочего времени.

56. Особенности суммированного учета рабочего времени.

57. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.

58. Работа по совместительству.

59. Понятие времени отдыха и его состав.

60. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

61. Основные и дополнительные отпуска.

62. Порядок предоставления отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

63. Продление или перенесение отпуска. Отзыв работника из отпуска.

64. Оплата времени отпуска. Компенсация за неиспользованный отпуск.

65. Отпуска без сохранения заработной платы.

66. Заработная плата и ее состав.

67. Система заработной платы.

68. Заработная плата работников бюджетной сферы.

69. Локальные нормативные акты, регулирующие заработную плату.

70. Оплата труда при отклонении условий труда от предусмотренных тарифами.

71. Гарантийные выплаты по трудовому праву.

72. Компенсационные выплаты.

73. Исчисление средней заработной платы. Охрана заработной платы.

74. Понятие охраны труда.

75. Правовое регулирование охраны труда. Стандарты безопасности труда.

76. Система мероприятий по охране труда на предприятиях.

77. Охрана труда работников с вредными и тяжелыми условиями труда.

78. Охрана труда женщин.

79. Охрана труда несовершеннолетних работников.

80. Порядок проведения расследования несчастных случаев

81. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев.

82. Государственный надзор и общественный контроль за выполнением правил и норм охраны труда.

83. Возмещение вреда, причиненного в результате трудового увечья и иного повреждения здоровья на производстве.

84. Понятие дисциплины труда и основные методы ее укрепления.

85. Правовое регулирование дисциплины труда.

86. Правила внутреннего трудового распорядка.

87. Поощрения за успехи в труде.

88. Дисциплинарный проступок.

89. Дисциплинарные взыскания и особенности их применения.

90. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

91. Обжалование дисциплинарных взысканий.

92. Материальная ответственность работодателя перед работником.

93. Понятие материальной ответственности работника за ущерб, причиненный организации.

94. Условия возложения на работника материальной ответственности. Обстоятельства,

исключающие материальную ответственность.

95. Виды материальной ответственности.

96. Договор о полной материальной ответственности.

97. Коллективная материальная ответственность.

98. Порядок возложения на работника материальной ответственности.

99. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

100. Особенности регулирования труда надомников.

101. Деятельность Федеральной инспекции труда по защите прав и законных интересов работников.

102. Понятие трудового спора.

103. Виды трудовых споров.

104. Система органов по разрешению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

105. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам (КТС).

106. Порядок принятия решения КТС и его содержание.

107. Рассмотрение трудовых споров в судах.

108. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

109. Понятие коллективного трудового спора.

110. Примириительные процедуры.

111. Забастовка как средство урегулирования трудовых споров.

112. Орган, возглавляющий забастовку.

113. Признание забастовки незаконной.

114. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

115. Международно-правовое регулирование труда.

116. Международная организация труда и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений.

117. Конвенции и рекомендации МОТ.

7.4.2. Практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся
Оформление нормативных актов и процессуальных документов по трудовым правоотношениям.

7.4.3. Примерные темы курсовой работы (проекта) (при наличии)
Курсовые проекты (работы) учебным планом не предусмотрены.

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости регламентируется локальным нормативным актом, определяющим порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Процедура оценивания формирования компетенций при проведении текущего контроля приведена в п. 7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля приведены в п. 7.3.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой. Зачет проводится в форме собеседования; тестирования (в том числе компьютерное).

7.6. Критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценивания	Уровень освоения и оценка			
	Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		

	<p>Уровень освоения компетенции «недостаточный». Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы</p>	<p>Уровень освоения компетенции «пороговый». Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>Уровень освоения компетенции «продвинутый». Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p>Уровень освоения компетенции «высокий». Компетенции сформированы. Знания аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>
знания	<p>Обучающийся демонстрирует: -существенные пробелы в знаниях учебного материала; -допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; -непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -знания теоретического материала; -неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; -неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - знания теоретического материала -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; -правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; -полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, -логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора.</p>

<p>умения</p>	<p>При выполнении практического задания билета обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень умений. Практические задания не выполнены. Обучающийся не отвечает на вопросы билета при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с существенными неточностями. Допускаются ошибки в содержании ответа и решении практических заданий. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с небольшими неточностями. Показал хорошие умения в рамках освоенного учебного материала. Предложенные практические задания решены с небольшими неточностями. Ответил на большинство дополнительных вопросов.</p>	<p>Обучающийся правильно выполнил практическое задание билета. Показал отличные умения в рамках освоенного учебного материала. Решает предложенные практические задания без ошибок. Ответил на все дополнительные вопросы.</p>
<p>владение навыками</p>	<p>Не может выбрать методику выполнения заданий. Допускает грубые ошибки при выполнении заданий, нарушающие логику решения задач. Делает некорректные выводы. Не может обосновать алгоритм выполнения заданий.</p>	<p>Испытывает затруднения по выбору методики выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, нарушения логики решения задач. Испытывает затруднения с формулированием корректных выводов. Испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий.</p>	<p>Без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения задач. Делает корректные выводы по результатам решения задачи. Обосновывает ход решения задач без затруднений.</p>	<p>Применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий. Не допускает ошибок при выполнении заданий. Самостоятельно анализирует результаты выполнения заданий. Грамотно обосновывает ход решения задач.</p>

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной, и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, владение навыками).

Оценка «отлично»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 2,5 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно»/«не зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 0 до 2,4.

8. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной и учебно-методической литературы	Количество экземпляров/электронный адрес ЭБС
Основная литература		
1	Буянова М. О., Буянова А. В., Батусова Е. С., Чеботарев А. В., Базыкин А. Е., Яхина М. Р., Трудовое право. Специальная часть, Москва: Юрайт, 2023	https://urait.ru/bcode/519667
2	Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А., Трудовое право, Москва: Юрайт, 2023	https://urait.ru/bcode/511709
3	Хохлов Е. Б., Завгородний А. В., Коробченко В. В., Кузьменко А. В., Лаврикова М. Ю., Сафонов В. А., Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть, Москва: Юрайт, 2023	https://urait.ru/bcode/512661
Дополнительная литература		
1	Шаронов С. А., Рыженков А. Я., Трудовое право России, Москва: Юрайт, 2020	https://urait.ru/bcode/466186
2	Сафонов В. А., Гребенщиков А. В., Дивеева Н. И., Доброхотова Е. Н., Завгородний А. В., Иванкина Т. В., Коробченко В. В., Кузьменко А. В., Лаврикова М. Ю., Пеню Ю. В., Старцев Н. Н., Филиппова М. В., Харитонов М. М., Хохлов Е. Б., Сыченко Е. В., Трудовое право России. Практикум, Москва: Юрайт, 2020	https://urait.ru/bcode/450465

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
Информационно-правовая система Консультант	\\law.lan.spbgasu.ru\Consultant Plus ADM
Система дистанционного обучения СПбГАСУ Moodle	https://moodle.spbgasu.ru/
Электронно-библиотечная система издательства "ЮРАЙТ"	https://www/biblio-online.ru/
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Наименование	Электронный адрес ресурса
Информационно-правовая система Гарант	\\law.lan.spbgasu.ru\GarantClient
Информационно-правовая база данных Кодекс	http://gasudata.lan.spbgasu.ru/docs/
Электронно-библиотечная система издательства "Лань"	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система издательства "IPRsmart"	http://www.iprbookshop.ru/
Российская государственная библиотека	www.rsl.ru
Единый электронный ресурс учебно-методической литературы СПбГАСУ	www.spbgasu.ru

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Наименование	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
LibreOffice	Свободно распространяемое

8.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Сведения об оснащённости учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащённость оборудованием и техническими средствами обучения
64. Учебные аудитории для проведения практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудиосистема), доска, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет.
64. Помещения для самостоятельной работы	Помещение для самостоятельной работы (читальный зал библиотеки, ауд. 217): ПК-23 шт., в т.ч. 1 шт.- ПК для лиц с ОВЗ (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СПбГАСУ.
64. Учебные аудитории для проведения лекционных занятий	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудиосистема), доска, экран, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет.

Для инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются специальные условия для получения образования в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов.